

PLAN INSTITUCIONAL de CAPACITACIÓN

Administración Municipal de Sabaneta



Alcaldía de Sabaneta



Secretaría de **SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**



2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN MUNICIPIO DE SABANETA 2024

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD	4
3.	GENERALIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	7
3.1	Objetivo General.....	7
3.1.1	Objetivos Específicos	7
3.2	ALCANCE.....	7
4.	MARCO NORMATIVO	8
5.	PRESUPUESTO.....	11
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	12
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN 2022	28
8.	EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	29
9.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PIC 2023	27
10.	MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO (Indicadores).....	32
11.	INDUCCIÓN.....	26
12.	REINDUCCIÓN	27
13.	PROGRAMA DE BILINGÜISMO	27

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, ha señalado la necesidad de implementar programas de aprendizaje en las Entidades del Estado, a través de la definición del Plan de Capacitación anual, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Administración Municipal de Sabaneta, ha sido estructurado para la vigencia 2024 y se soporta en la Constitución Política de 1991 y la Ley 909 de 2004, tiene enfoque en la necesidad de contribuir en la formación y capacitación para los servidores públicos en línea con el desarrollo y mejoramiento continuo de las competencias laborales. Entendiendo las competencias laborales como aquellos elementos personales que son necesarios para el desempeño de las funciones dentro de una organización y que hacen la diferencia entre un servidor y otro por los niveles de excelencia con los que llevan a cabo las funciones a su cargo, por lo tanto, y en aras de que la excelencia sea una generalidad, se hace ineludible garantizar que cada uno de los servidores de la entidad cuente con las competencias que se requieren para el adecuado desarrollo de las actividades en cada uno de los cargos de los diferentes niveles jerárquicos de empleos, incrementando el mérito de los servidores y articulado con las necesidades de la entidad y de su recurso humano.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Por lo anterior el Municipio de Sabaneta construye el Plan Institucional de Capacitación y lo articula con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - PNFC, Plan Nacional de Competencias Laborales - PNCL del DAFP promoviendo los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que toda la Administración Municipal deberá acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Garantizando la vinculación activa de servidores públicos idóneos y cerciorándose que los que ya se encuentren, estén capacitados y formados con criterios de eficacia, eficiencia, efectividad y autoaprendizaje como eje trascendental para el cumplimiento y la calidad del servicio de la sociedad.

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestar un mejor servicio al ciudadano.

Dicho plan se tramita ante el Comité de Desempeño Institucional, y por lo tanto se adopta para la vigencia 2024 como una herramienta que fortalezca las competencias laborales de sus servidores públicos, en especial las que permitan afrontar el cambio, el trabajo en equipo, dar valor y respeto en desarrollo del cumplimiento de los fines de la entidad y del servicio público.

2. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

Misión

En la Administración de Sabaneta trabajamos para propiciar el desarrollo integral de la población y elevar su calidad de vida, mediante el uso efectivo de los recursos, la prestación de los servicios públicos y la promoción para la participación ciudadana.

Visión

“SABANETA CIUDAD CERCANA”. En el año 2033, Sabaneta se ha convertido en un ejemplo de comunidad donde la cercanía es el corazón de la vida cotidiana. Se promueve y disfruta de un territorio sostenible, seguro, incluyente, competitivo, eficiente

Valores

Según el Decreto 363 del 2020, la Administración del Municipio de Sabaneta promulga estos valores

- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Diligencia
- Justicia


Organigrama

Para el desarrollo de su misión y el cumplimiento de sus competencias, mediante Decreto 095 de 2021 “Por medio del cual se adopta la estructura de la administración municipal de sabaneta, se definen las funciones de sus organismos y dependencia.

<https://www.sabaneta.gov.co/nuestra-alcaldia/organigrama/>

Mapa de Procesos



 <p>15 procesos</p> <p>Estratégico = 3</p> <p>Misionales = 7</p> <p>Apoyo = 4</p> <p>Evaluación = 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Direccionamiento Estratégico y planeación ● Comunicación y transparencia ● Hacienda Pública ● Gestión Educativa ● Gestión del Desarrollo Social ● Gestión de Trámites y Servicios la ● Gestión de la Seguridad y Convivencia ● Inspección, vigilancia y Control ● Gestión de la infraestructura ● Gestión ambiental ● Gestión del Talento Humano y ● Gestión de Recursos Físicos tecnológicos ● Gestión Jurídica y Contractual y ● Gestión de la Información ● Evaluación de resultados mejoramiento de la Gestión
--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO:

Observación:

Teniendo en cuenta que al inicio de vigencia 2024 no se cuenta con un plan de desarrollo para la vigencia 2024-2027. Continuará trabajando con el Plan de Desarrollo “Todos somos Sabaneta, Sabaneta ciudad para el mundo, Sabaneta ciudad consciente 2020-2023” debido a que el actual se encuentra en su construcción , se realizara el cambio al momento que se actualice el Plan de Desarrollo 2024.

3. GENERALIDADES DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

a. Objetivo General

Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida. Permitiendo que las servidoras y los servidores públicos del Municipio de Sabaneta en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia, se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional, promoviendo y ejecutando actividades de capacitación y formación para la vigencia 2024.

i. Objetivos Específicos

- Integrar a los servidores públicos que ingresan nuevos a la institución con la cultura organizacional del municipio basada en el código de integridad mediante un proceso de inducción que genere conocimiento de la institución, identidad, sentido de pertenencia, e interiorización de los valores.
- Establecer las temáticas para cada uno de los ejes estratégicos definidos en materia de capacitación y Formación para los servidores públicos.
- Reorientar a los funcionarios en virtud de los cambios generados en los asuntos que refieren a sus objetivos por medio de la Reinducción.
- Desarrollar la capacidad del Talento Humano a través de procesos de formación efectivos que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo adaptado al contexto institucional y a los retos de la nueva normalidad, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

b. ALCANCE

El “Plan Institucional de Capacitación – PIC” aplica a todos los servidores públicos del Municipio de Sabaneta administración central, y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde la Dirección de Talento Humano.

4. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículo 54 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones prevista en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1499 de 2017	Tiene por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
Ley 734 de 2002	<p>“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”</p> <p>Artículo 33. Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación para el mejor de sus funciones”</p> <p>Artículo 34. Deberes. Numeral 40 “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”</p>
Ley 909 de 2004	<p>“Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”</p> <p>Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo</p>

	<p>profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 19998”</p> <p>Título V, Capítulo I, artículo 65, Los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales</p>
Decreto 2539 de 2005	<p>“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto-ley 770 y 785 de 2005”</p>

Decreto 785 de 2005	<p>“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”</p>
Ley 1064 de 2006	<p>“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en le ley general de educación”</p>
Decreto 160 de 2014	<p>“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”</p> <p>Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.</p>

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los decretos que lo modifican	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica el art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano.
Resolución Municipal 499 de 2021	Por medio de la cual se modifica la reglamentación del programa de capacitación y bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Alcaldía de Sabaneta
Ver normograma de la Secretaría de Servicios Administrativos	

5. PRESUPUESTO

La Administración Municipal de Sabaneta cuenta con un rubro presupuestal denominado “Plan de Capacitación para la administración municipal implementado” del componente inversión al cual en el POAI para la vigencia 2024, se le asignará el presupuesto correspondiente aprobado por la secretaría de Hacienda, para financiar las para los servidores públicos y los demás recursos que le sean asignados.

No obstante, la Administración Municipal se beneficia de las actividades de autogestión y gestión interinstitucional

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

QUE ES EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. Razón por la que se concibe la importancia estratégica de la capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.

Fuente: GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **Capacitación:**

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

- **Planes de capacitación:**

Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 del 2015, art. 2.2.9.1), (Ley 909 del 2004, art. 36).

- **Aprendizaje organizacional:**

Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:**

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:**

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007)

- **Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos.
- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Educación Informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido.
- **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados.
- **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los funcionarios.
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **PIC:** Plan Institucional de capacitación

Estructura Plan Nacional de Capacitación

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la Formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

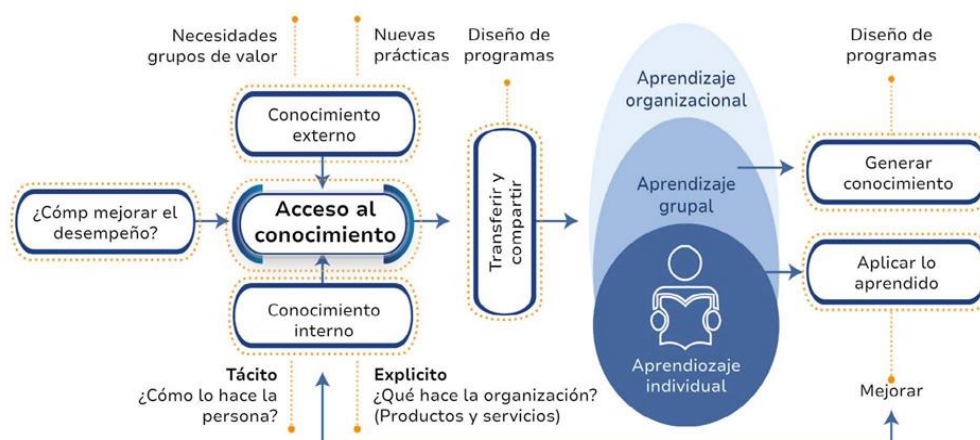


Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998

El aprendizaje organizacional

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional a identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

los programas propuestos dentro del Plan, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



Las y los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentran vinculados.

Es importante precisar, que la Formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de las entidades se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

La ilustración muestra la visión tradicional de la Formación y capacitación y la visión de la gestión del talento humano orientada al desarrollo del servidor público.

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Ejes temáticos:

Este plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

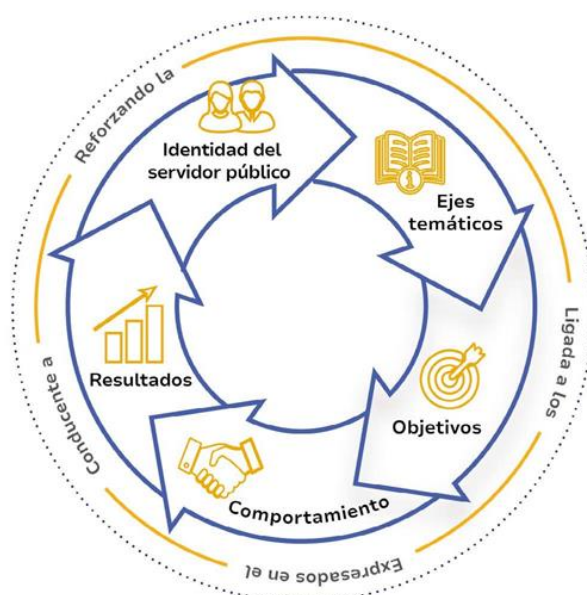
Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Ciclo de Formación orientado por las temáticas prioritizadas

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los ejes temáticos que agregan valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir al desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación en el ejercicio de sus funciones.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Reparación a las víctimas
- Reforma institucional para la paz



- Gobernabilidad para la paz
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño Construcción de indicadores
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
Desigualdad y la exclusión social



- Promoción y protección de los derechos humanos
- Cultura de la paz

- Sentido y Función del servidor en el gobierno del cambio
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Resolución/mitigación de conflictos



- Comunicación interpersonal

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Lo cual Facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas Formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial



- Mejoramiento de la comunicación
- Cambio climático
- La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial



- Lenguaje claro
- Servicio y orientación al usuario y al ciudadano



EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el Foco del desarrollo y Fortalecimiento institucional.

- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.



- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad Diálogo social
- Diálogo social



- Pensamiento crítico y estratégico
- Conciencia de las desigualdades Empatía
- Respeto por la diversidad



EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías Tecnología y sociedad
- Desarrollo de competencias digitales
- Industria 4.0. y su relación con el Estado



- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

Automatización de procesos

- Maximización de la eficiencia
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Trabajo virtual Teletrabajo
- Razonamiento analítico



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo



EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó⁴³ que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las Fuerzas de denominación Indagar la identidad y las Formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad



EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales
- Gestión documental
- Creatividad e innovación
- Control Interno



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Adaptación al cambio Resiliencia
- Tolerancia Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos



Competencias Laborales

Pereda y Berrocal (2001) definen las competencias laborales como “el conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización” (p.48), cabe mencionar que en la definición de estos autores se resalta la cualidad observable y relacionada de los comportamientos con la ejecución de las tareas a cargo del colaborador. Por otra parte, es importante destacar los elementos que se deben tener en cuenta al definir las competencias laborales, en este sentido, Pereda y Berrocal (2001) afirman que hay unos comportamientos en el individuo que determinan que se alcance el éxito en el desempeño de sus funciones dentro del ámbito laboral. Según estos autores, las competencias están determinadas por el saber, saber estar, saber hacer y el querer hacer, entendiendo que el poder hacer no es una competencia, pero sí es un elemento determinante de éxito de la competencia. Lo anterior se puede expresar gráficamente así:



Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública (2020), con base en Pereda y Berrocal (2011).

En el sector público la competencia laboral se define como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (Decreto 815 de 2018 (Mayo 8) Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos)

▪ **Ser:**

corresponde a esa dimensión de la competencia que se refiere a poseer los conocimientos específicos que se requieren para el correcto desempeño de las funciones del trabajo

▪ **Saber estar:**

corresponde a la correcta aplicación de los comportamientos y actitudes dentro del contexto en el que se desarrollan las funciones, esto es, la cultura organizacional y los parámetros establecidos por la organización.

▪ **Saber hacer:**

corresponde a la tenencia de habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para el desarrollo del cargo y el cumplimiento de las tareas que le son asignadas

▪ **Querer hacer:**

corresponde a aquellos elementos motivacionales que influyen en el comportamiento del colaborador y en el desarrollo de sus funciones, este componente influye directamente en el nivel de productividad y valor agregado que se le imprime al trabajo.

Dimensiones de los ejes



● **Aprender a Aprender (capacitación)**

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.

- **Aprender a Hacer (entrenamiento)**



Desarrollar capacidades de innovación, creación, estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, potenciar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

- **Aprender a Ser (Formación)**



Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante y ciudadano.

Formación directivos públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN

- Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y Funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

En este orden de ideas, los objetivos de la Formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se trascienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe, exclusivamente, los objetivos de Formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de Funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una Formación más universal, estratégica y política.

- **Enfoque para la formación, capacitación e inducción:**

La Subdirección de Alto Gobierno, de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la formación, capacitación, inducción de la alta dirección del Estado tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades los siguientes enfoques:

- **Enfoque de Género:**

Parte del reconocer y evidenciar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de allí generar acciones afirmativas que permitan combatir las situaciones de exclusión y marginación histórica. Este enfoque implica analizar cómo se expresa y gestiona la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de intervención del Estado y cómo a través del enfoque diferencial se pueden intervenir propiciando relaciones justas y en equidad.

- **Enfoque Territorial:**

Aborda la caracterización de los distintos elementos que configuran un espacio territorial, para a partir de allí establecer acciones adecuadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales. Este enfoque permite analizar Fenómenos territoriales específicos como la segregación urbana, las relaciones rurales-urbanas, entre otros. En materia operativa implica considerar estrategias, metodologías y procedimientos de implementación diferenciados.

- **Enfoque Étnico - Diferencial:**

Analiza las Formas de discriminación, exclusión y segregación que han tenido los grupos y pueblos étnicos y que afectan integralmente el goce de sus derechos. Con estos elementos el enfoque plantea el desarrollo de acciones que afirmen los derechos de los pueblos y comunidades étnicas, visibilizando sus particularidades culturales y sociales. Este enfoque comporta fortalecer las capacidades para la transversalización del enfoque étnico, la generación de trazadores presupuestales y el mejoramiento de la interlocución del gobierno tradicional y el gobierno propio.

- **Enfoque en clave de revolución de la inteligencia:**

Analiza la información, su procesamiento conceptual y su conversión, en conocimiento aplicado para generar gobiernos incluyentes, sociedades en paz y respetuosos de la vida. Este enfoque implica el reconocimiento y diálogo de saberes constructivos entre los usos y costumbres de autoridades y pueblos con las Formas de la gerencia moderna nacional y global.

- **Enfoque sistémico de gobierno:**

Analiza y entiende el ejercicio del Alto Gobierno y de la Alta Gerencia Pública como un todo integrado e integral en que los sucesos, los problemas, las acciones de política pública y los dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan y afectan en la producción de valor público para la paz duradera y la vida sostenible.

- **Enfoque en clave de pedagogía crítica:**

Los procesos de capacitación, inducción, asistencia técnica y formulación de políticas privilegiará la construcción y transferencia de conocimientos básicos y aplicados de manera horizontal y colectiva. Ello implica procesos de aprendizaje que se sustentan en el diálogo de saberes y de conocimientos que abren espacio para que se exprese la diferencia y la experiencia.

Criterios generales para definición de los campos de formación, capacitación e inducción para directivas y directivos públicos

En el marco de los objetivos expuestos, en Función de los ámbitos centrales sobre los cuales recaen las acciones y los enfoques que debe guiar la Formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos se establecen los siguientes campos de intervención:

•Gobierno y dispositivos institucionales:

El Gobierno se define como el Estado en acción y la acción del estado se concreta a través de la planeación, administración, el control y seguimiento a las políticas públicas y sobre los dispositivos institucionales- organizacionales necesarios para implementarlas.

•Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio:

La acción del Gobierno se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial –Gobernaciones y Municipios– aprobados vigentes. Igualmente, a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de sectoriales que habilita la Constitución Política Nacional y las que están incluida en la legislación vigente.

•Ramas del poder público legislativa, judicial, organismos de control y organización electoral:

Además, de los directivos y asuntos del gobierno, hacen parte de los campos de Formación los directivos y los asuntos, dispositivos institucionales asociados con la gestión legislativa, judicial, control y lectoral.

LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO

Las líneas que a continuación se desglosan, identifican los temas y los objetivos perseguidos en la Formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a Fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

Capacitación y formación

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios

Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

Población objetivo

- Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y provisionales.
- Capacitación formal
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

Colaboradores vinculados por prestación de servicios

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para la realización del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó un formulario/encuesta contemplando los 6 ejes temáticos asociadas al PNFC 2023- 2030.

En el diligenciamiento del formulario se contó con la participación de Secretarios de Despacho, Directores, Gerentes, Subsecretarios, subdirectores, y funcionarios logrando identificar y priorizar las necesidades de los servidores

Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Luego de consolidar la información recolectada por las áreas se da paso a la priorización de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad. se presenta el cronograma general, el cronograma detallado se encuentra en la dirección de Talento Humano según la consolidación de la encuesta de necesidades realizada por los funcionarios.

1. Inducción

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

El programa de Inducción del Municipio, sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Administración Municipal, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Para la vigencia 2024 será llevada en una plataforma bajo las siguientes estructuras:



Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del

empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al municipio de Sabanera. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Programa de bilingüismo

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en el idioma inglés mediante clases virtuales por medio de convenios con algunas entidades.

Resultados del diagnóstico PIC 2024

- Formulario para la detección de las necesidades del para funcionarios área (Basado en el plan y la guía nacional de capacitación)
- Formulario para la detección de necesidades individuales según el puesto de trabajo

Seguimiento y evaluación a la implementación 2023

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación del Municipio de Sabaneta se programa desarrollar con las siguientes responsabilidades:

La Alta Dirección es la responsable de vigilar por que el Plan Institucional de capacitación – PIC sea un instrumento de gestión con contexto estratégico, articulado con los objetivos institucionales: igualmente es garante de generar los lineamientos para su promoción y divulgación.

La Secretaría de Servicios Administrativos y la Dirección de Talento Humano – Proceso de Talento Humano- es responsable de ejecutar, reportar los seguimientos semestrales los cuales son publicados.

La comisión de personal del Municipio de Sabaneta, es la responsable de realizar el seguimiento de cumplimiento del presente plan.

La Administración Municipal de Sabaneta con el fin de hacer seguimiento y control de la participación por parte de los servidores públicos en las actividades de capacitación, cuenta con los siguientes mecanismos:

- **Capacitaciones por contratación:**

Se dejarán las obligaciones del contratista pactadas en las obligaciones del contrato, dentro de las cuales estará el control de asistencia de los participantes en cada una de las actividades contratadas, así como a la medición pactada dentro del contrato.

- **Capacitaciones por autogestión:**

Para las actividades que se realicen por autogestión se realizará directamente por el proceso de talento humano, el registro de asistencia y la evaluación de impacto de los participantes.

- **Capacitaciones de gestión interinstitucional:**

Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, se coordinará con las áreas responsables de la entidad colaboradora, un mecanismo de transmisión de información de los funcionarios participantes (certificados de capacitación, registro de asistencia, etc)

De acuerdo al seguimiento y evaluación 2023 se evidencian las siguientes conclusiones y oportunidades de mejora, para la aplicación del plan 2024:

- La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.
- Se evidencia la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.
- De acuerdo con las estadísticas generales de participación a las capacitaciones con recursos, se evidencia un alto porcentaje de inasistencia del personal susceptible por norma a la capacitación

Medición de cumplimiento (Indicadores)

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
Eficacia (cobertura) del Plan Institucional de Capacitación	Número de funcionarios capacitados/ número de funcionarios vinculados	Semestral
Porcentaje de ejecución (cumplimiento)	Número de funcionarios capacitados/ número de funcionarios vinculados	Semestral
Nivel de satisfacción del plan de Capacitación	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Anual

Total, de capacitaciones programadas/ Total de capacitaciones realizada

Formula: $44 / 38 * 100 = 90 \%$

Funcionarios a capacitar: 342 (Carrera administrativa + libre nombramiento + nivel directivo + asesor) funcionarios capacitados: 342

Formula: $342 * 100 / 342 = 100 \%$

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación.

1. Lograr un 90% de cobertura en los eventos de capacitación.
2. Obtener un nivel de satisfacción promedio de las capacitaciones ejecutadas en el año de 4.5 puntos sobre 5.
3. Lograr una ejecución del 95% del cronograma planteado

Cronograma General

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
		La paz esencia del Gobierno
		Reparación a las víctimas
	SABER HACER	Reforma institucional para la paz
		Gobernabilidad para la paz
		Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño Construcción de indicadores
	SABER SER	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales Desigualdad y la exclusión social
		Promoción y protección de los derechos humanos
		Cultura de la paz
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Sentido y Función del servidor en el gobierno del cambio
		Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
		Resolución/mitigación de conflictos
	SABER HACER	Comunicación interpersonal
		Espacio, lugar y territorio.
		Imaginario y territorio.
	SABER SER	Políticas públicas en la gestión socio-territorial
		Mejoramiento de la comunicación
		Cambio climático
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial
		Lenguaje claro
		Servicio y orientación al usuario y al ciudadano
	SABER HACER	Justicia de género, étnica y racial.
		Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
		Violencias basadas en género.
	SABER SER	Decolonialidad y epistemologías.
		Planificación de proyectos con perspectiva de género
		Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Análisis con datos desagregados
		Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
		Merito e inclusión y diversidad Diálogo social
	SABER HACER	Diálogo social
		Pensamiento crítico y estratégico
		Conciencia de las desigualdades Empatía
	SABER SER	Respeto por la diversidad
		Naturaleza y evolución de la tecnología
		Solución de problemas con tecnologías Tecnología y sociedad
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Desarrollo de competencias digitales
		Industria 4.0. y su relación con el Estado
		Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	SABER HACER	Automatización de procesos
		Maximización de la eficiencia
		Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	SABER SER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
		Trabajo virtual Teletrabajo
		Razonamiento analítico
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Comunicación y lenguaje tecnológico
		Creatividad
		Pensamiento Sistemático
	SABER HACER	Trabajo en equipo
		Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo
		Comunicación asertiva
	SABER SER	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
		Programación neurolingüística asociada al entorno público
		Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Identidad nacional y del servicio público
		Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
		Conocimiento crítico de los medios
	SABER HACER	Análizar las raíces e impactos actuales de las Fuerzas de denominación Indagar la identidad y las Formas desiguales de ciudadanía
		Principios de la Función Pública
		Política de integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	SABER SER	Participación ciudadana y rendición de cuentas
		Integridad
		Objetividad
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Transparencia
		Honradez
		Imparcialidad
	SABER HACER	Legalidad
		Pensamiento analítico
		Pensamiento crítico
	SABER SER	Comunicación digital
		Liderazgo en entornos digitales
		Gestión documental
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Creatividad e innovación
		Control Interno
		Herramientas para la obtención de resultados
	SABER HACER	Comunicación efectiva y asertiva
		Liderazgo efectivo
		Gestión del desarrollo de las personas
	SABER SER	Gestión del Talento Humano por Competencias
		Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
		Aprendizaje continuo
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Orientación a resultados
		Adaptación al cambio Resiliencia
		Tolerancia Inteligencia emocional
	SABER HACER	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

NOTA: El cronograma con las actividades y capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo se envían en anexo.

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	OBSERVACIÓN
01	Diciembre 2021	Creación Documento
02	Noviembre 2022	Actualización para vigencia 2023
03	Enero 2023	Actualización para vigencia 2024

Elaboró: Sebastián Montoya Cardona
Ayudante Talento Humano

Jenny Cristina Muñoz Loaiza
Apoyo profesional

Revisó: Daniela Gómez Rivera
Directora de Talento Humano

Aprobó: Comité institucional de gestión y desempeño del Municipio de Sabaneta